

## Ficha de registro de informaciones relacionadas con acciones afirmativas a favor de las mujeres en el sector de la participación política en la Unión Europea:



### Vista General

Hombres y mujeres en el total de la población (datos del año 2004)

|          | Población   |             |             |             |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|          | Mujeres (N) | Hombres (N) | Mujeres (%) | Hombres (%) |
| Austria  | 4190297     | 3949825     | 51          | 49          |
| Bélgica  | 5309245     | 5087176     | 51          | 49          |
| Bulgaria | 4010433     | 3790840     | 51          | 49          |
| Chipre   | 371119      | 359248      | 51          | 49          |

|                 | Población   |             |             |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | Mujeres (N) | Hombres (N) | Mujeres (%) | Hombres (%) |
| República Checa | 5236715     | 4974740     | 51          | 49          |
| Alemania        | 42175657    | 40356014    | 51          | 49          |
| Dinamarca       | 2727505     | 2670135     | 51          | 49          |
| Estonia         | 728619      | 622450      | 54          | 46          |
| Grecia          | 5576249     | 5464401     | 51          | 49          |
| España          | 21543353    | 20801989    | 51          | 49          |
| Finlandia       | 2666839     | 2552893     | 51          | 49          |
| Francia         | 30789154    | 29111526    | 51          | 49          |
| Hungría         | 5312629     | 4804113     | 53          | 47          |
| Irlanda         | 2024954     | 2002778     | 50          | 50          |
| Islandia        | 145169      | 145401      | 50          | 50          |
| Italia          | 29819637    | 28068608    | 52          | 48          |
| Liechtenstein   | 17413       | 16881       | 51          | 49          |
| Lituania        | 1837170     | 1608687     | 53          | 47          |
| Luxemburgo      | 228580      | 223020      | 51          | 49          |
| Letonia         | 1250967     | 1068236     | 54          | 46          |
| Malta           | 201768      | 198099      | 50          | 50          |
| Holanda         | 8212118     | 8045914     | 51          | 49          |
| Noruega         | 2308408     | 2269049     | 50          | 50          |
| Polonia         | 19704178    | 18486430    | 52          | 48          |
| Portugal        | 5408377     | 5066308     | 52          | 48          |
| Rumania         | 11119417    | 10591835    | 51          | 49          |
| Suecia          | 4529014     | 4446656     | 50          | 50          |
| Eslovenia       | 1019631     | 976802      | 51          | 49          |
| Eslovaquia      | 2768929     | 2611124     | 51          | 49          |
| Turquía         | 35297490    | 35956463    | 50          | 50          |

|             | Población   |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|             | Mujeres (N) | Hombres (N) | Mujeres (%) | Hombres (%) |
| Reino Unido | 30506793    | 29193035    | 51          | 49          |
| Media (%)   | .           | .           | 51          | 49          |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Sistema Electoral:  | Parlamento Europeo.- Representación Proporcional-Sufragio Directo 5 años |  |  |
| Numero de mujeres en la cámara:                               | Año de Elección: <b>2004</b>   | # de Mujeres elegidas:<br><b>222 de 729, 30%</b> |  |
| Cuota Constitucional para los parlamentos nacionales?         | No   |  |  |
| Ley electoral de cuotas o regulación del parlamento nacional? | No   |  |  |
| Cuota Constitucional o legislativa, nivel sub-nacional?       | No   |  |  |
| Sanciones legales para Non-Conforme?                          | No   |  |  |
| Regla del orden de las listas?                                | No   |  |  |

Presencia de Mujeres en:

|                         | Miembros    |             |             |             |             |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                         | Pre-sidente | Mujeres (N) | Hombres (N) | Mujeres (%) | Hombres (%) |
| <b>Comisión Europea</b> | H           | 7           | 17          | 29          | 71          |

|                           | Miembros    |             |             |             |             |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                           | Pre-sidente | Mujeres (N) | Hombres (N) | Mujeres (%) | Hombres (%) |
| <b>Parlamento Europeo</b> | H           | 222         | 507         | 30          | 70          |

Fuente: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Women and men in decision-making, *Database* (última Actualización de 30 de mayo de 2005), [en línea] [ref. 30.07.2006] disponible en web [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/measures\\_in4\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_en.htm)

## **Textos e Instrumentos jurídicos de interés**

Tratado de la Comunidad Europea, Artículo 2: “[l]a Comunidad tendrá por misión promover (...) la igualdad entre el hombre y la mujer”.

Tratado de la Comunidad Europea, Artículo 3: “[e]n todas las actividades contempladas en el presente artículo [actividades para dar cumplimiento a los objetivos de la Comunidad europea], la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

Tratado de la Comunidad Europea, Artículo 13.1: “Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Tratado de la Comunidad Europea, Artículo 137: “[p]ara la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: (...) i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”.

Tratado de la Comunidad Europea, Artículo 141: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. || 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. || La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; || b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. || 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual

valor || 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 86/378/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental.

Directiva 96/97/CE del Consejo de 20 de diciembre de 1996 por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.

Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).

Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

# Informe sobre discriminación positiva en la Unión Europea

Rafael Palomino  
Universidad Complutense\*

## 1. Datos de partida.

Podemos pensar en la Unión Europea<sup>1</sup> como en un ámbito jurídico-político privilegiado en el que, dado el desarrollo alcanzado en materia de derechos fundamentales<sup>2</sup>, cobra sentido plantear un escenario receptivo para la discriminación positiva.

Ciertamente es así<sup>3</sup>, al menos desde un plano comparado<sup>4</sup>. Para ello, es decir, para plantear contextualmente la discriminación positiva de la mujer

---

\* Este informe se elabora en el marco de las investigaciones efectuadas en calidad de Visiting Scholar de la Universidad de California en Berkeley, dentro del programa de Becas Del Amo. El autor agradece a la Fundación General de la Universidad Complutense, al Prof. Dr. Laurent Mayali (UC Berkeley), a la Prof. Dra. Carmen Otero García-Castrillón (Universidad Complutense) y a la Doctora Amaya Úbeda (Universidad Complutense) la ayuda facilitada.

<sup>1</sup> Para una aproximación general e introductoria a la Unión Europea, y a pesar de no encontrarse totalmente actualizado, resulta de interés K-D. BORCHARDT, *El ABC del Derecho Comunitario*, Dirección General de Educación y Cultura, Comisión Europea, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (2000).

<sup>2</sup> Acogeré una terminología sobre derechos humanos y derechos fundamentales al uso, conforme a la cual se distingue entre derechos humanos como expresiones de la dignidad, igualdad y libertad de la persona humana, y derechos fundamentales como transposición de los derechos humanos a instrumentos jurídicos de carácter constitucional. A este respecto, y siguiendo la categorización de PÉREZ LUÑO y CRUZ VILLALÓN, *vid.* M. PI LLORENS, *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, Ariel, Barcelona (2004), p. 83.

<sup>3</sup> Sobre el estado de los derechos humanos en el ámbito de Europa y de la Unión Europea, puede servir como criterio el suministrado por Amnistía Internacional (ed), *Informe 2005: el estado de los derechos humanos en el mundo*, Madrid (2005), pp. 53-57; Amnistía Internacional *Informe 2006.- Europa y Asia Central: perspectiva general 2005*, [en línea], [ref. 21.07.2006], disponible en <web <http://web.amnesty.org/report2006/2eu-summary-esl> >.

en la Unión Europea, pienso que resulta necesario detenernos brevemente en los datos estadísticos que se nos ofrecen sobre la igualdad en la Unión Europea y delimitar los conceptos en torno a la discriminación positiva con el fin de apreciar con exactitud su alcance y valor jurídico-político.

### 1.1. Datos estadísticos

En relación con el primero de los extremos —los datos estadísticos— es necesario subrayar que constituyen una herramienta de particular relevancia en la Unión Europea para analizar resultados o puntos de partida y proyectar las políticas de la Unión en sectores y aspectos concretos. Disponemos de estadísticas y datos que ayudan a entender la situación específica de la Unión Europea en el terreno de la igualdad de la mujer y de la discriminación positiva en las políticas y en la legislación comunitaria.

Distingamos de entrada dos aspectos de los trabajos estadísticos.

El primero hace relación a la técnica de trabajo. En el seno de la Unión Europea, el Eurostat pretende dirigir sus esfuerzos hacia una expresión de datos que potencie algunos aspectos relacionados con la discriminación positiva de la mujer. Entre los objetivos que se propone, destacaría: a) la finalización y análisis de las *Time Use Surveys* (TUS), que permiten detectar las diferencias de género existentes en el empleo del tiempo y en la dedicación a las tareas domésticas y de cuidado del hogar<sup>5</sup>, así como la calidad de vida en razón de las ocupaciones (transporte, deporte o pasatiempo, cultura, educación...)<sup>6</sup>; b) el acceso a los micro-datos —en el respeto al anonimato y por ende a la intimidad de las personas— con el fin de facilitar a los expertos mayores elementos de juicio acerca de la realidad social y de su interpretación para la adopción de decisiones; c) la horizontalidad en la organización y estudio de los datos estadísticos

---

<sup>4</sup> Efectúan esta aproximación comparada, entre otros trabajos, T. TRELOGAN, «Can't We Enlarge The Blanket and The Bed? A Comparative Analysis of Positive/Affirmative Action in the European Court of Justice and the United States Supreme Court», *Hastings International and Comparative Law Review*, vol. 28 (2004), pp. 39 y ss; R. B. GINSBURG & D. MERRITT, «Affirmative Action: An International Human Rights Dialogue», *Cardozo Law Review*, vol. 21 (1999), pp. 253 y ss.

<sup>5</sup> De alguna forma, la definición convencional de “trabajo” a efectos estadísticos no resulta suficientemente amplia para captar adecuadamente el mundo laboral femenino: esto limita igualmente la validez de muchos estudios estadísticos. *Vid.* J. MONK, M.D. GARCÍA-RAMON, «Placing Women in the European Union», *Women of the European Union : The Politics of Work and Daily Life*, Routledge, London (1996), pp. 19-21

<sup>6</sup> Se trata de un parámetro de medición cuya importancia comparte también la geografía humana, tal como pone de manifiesto J. MONK, M.D. GARCÍA-RAMÓN, «Placing Women in the European Union», citado, pp. 3-7.



atendiendo a un módulo separado de género en el programa estadístico; y c) la publicación amigable e inteligible de los datos.<sup>7</sup>

El segundo de los aspectos de los trabajos estadísticos hace relación a los contenidos y su empleo al servicio de las políticas comunitarias. En este sentido, cabe reseñar tres grupos de datos e informes que arrojan cierta luz acerca de la discriminación positiva en la Unión Europea. El primero de ellos hace relación a la discriminación como realidad empírico-estadística en la Unión Europea. El segundo dato se refiere a la situación de la mujer europea en el mundo socio-laboral. Por último, el tercer grupo mira hacia la estructura interna organizativa de la Unión Europea en orden a la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de decisiones y en el desempeño de cargos y empleos comunitarios.

Respecto de ese primer grupo de datos, el *Eurobarómetro 57.0* de Mayo de 2003 sobre Discriminación en Europa<sup>8</sup> constata que la mayoría de los europeos rechaza la discriminación por razón de etnia, religión, discapacidad física, disfunción mental, edad o sexo, en relación con campos de actividad social tales como trabajo, educación, alojamiento y servicios). No obstante, esos mismos encuestados se mostraron pesimistas al contestar a la pregunta sobre si los demás ciudadanos de la Unión Europea son igualmente contrarios a la discriminación, sobre todo por razones de etnia.

Con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, Eurostat publicó un folleto informativo acerca de la vida de mujeres y hombres en la Europa de los 25<sup>9</sup>. Algunos datos resultan interesantes y sugerentes: el 55 % de los estudiantes universitarios o equivalentes en Europa son mujeres, excepto en Alemania o Chipre, países en los que los estudiantes son prácticamente el mismo número de hombres y de mujeres. El 37 % de los estudiantes de ciencias experimentales, computación o matemáticas son mujeres; éstas, en general, parecen seguir prefiriendo las carreras de artes y humanidades. El paro

---

<sup>7</sup> A este respecto, European Commission- Eurostat, *25th CEIES seminal: Gender statistics Occupational segregation: extent, causes and consequences*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (2004), especialmente pp. 234-235.

<sup>8</sup> A. MARSH, M. SAHIN-DIKMEN (Policy Studies Institute London), The European Opinion Research Group, *Eurobaromètre 57.0 - May 2003.- Discrimination in Europe*, European Commission, Directorate General Employment and Social Affairs, [en línea] [ref. 21.07.2006], disponible en web <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2003/cev403001\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/cev403001_en.pdf)>.

<sup>9</sup> Eurostat News Release, 29/2006 - 6 March 2006, 8 March 2006: International Women's Day, *A statistical view of the life of women and men in the EU25*, [en línea] [ref. 21.07.2006], disponible en web <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP\\_PRD\\_CAT\\_PREREL/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2006/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2006\\_MONTH\\_03/3-06032006-EN-BP1.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-EN-BP1.PDF)>.

femenino en Europa es de un 9.6 % (cifras de enero de 2006), frente al 7.6 % masculino. La tasa de empleo de mujeres es de 56 % para las mujeres europeas, frente al 71 % para los hombres; un tercio de las mujeres europeas desempeña trabajo a tiempo parcial frente al 7% de hombres. En Europa solo el 32 % de los puestos directivos está ocupado por mujeres. La diferencia de retribución (*gender pay gap*) en el año 2004 era de un 15 %, es decir: las mujeres en Europa cobran un 15 % menos que los hombres. Sin embargo, esta diferencia de retribución contrasta con las horas dedicadas al trabajo, que en el caso de las mujeres de Italia, Eslovenia y Estonia es de más de una hora respecto de los hombres. Sólo en Suecia y en el Reino Unido el tiempo dedicado al trabajo es igual para hombres y mujeres. Y en general, respecto de aquellos países de los que se dispone de datos fiables, las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres: las diferencias de rango varían desde los 20 minutos de Suecia a la hora y cinco minutos de Eslovenia.

Por último, en Diciembre de 2000 el Consejo de la Unión Europea adoptó la Decisión<sup>10</sup> 2001/51/EC<sup>11</sup> estableciendo un programa relativo a la Estrategia estructural comunitaria sobre Igualdad de Género para los años 2001 a 2005. Uno de los cinco objetivos de dicho programa era promover la igual participación de mujeres y de hombres en los procesos de decisión, dentro de las atribuciones conferidas por el Tratado Constitutivo de la Unión Europea. Para este objetivo, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades tomó la iniciativa de crear un proyecto informativo en el que se recogieran los datos de presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones<sup>12</sup> en el plano

---

<sup>10</sup> Recordemos que el artículo 249.4 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea configura la Decisión como un acto obligatorio en todos sus elementos para los destinatarios que designa. Cada Decisión determina el sujeto o sujetos obligados; éstos pueden ser uno o varios particulares (persona física o personas jurídicas) o uno o varios Estados miembros. Si se trata de una Decisión dirigida a uno o varios Estados miembros tendrá carácter normativo. Si se dirige a todos los Estados miembros se transformará en un acto general capaz de aplicarse a una pluralidad de personas determinadas y, en consecuencia, tener naturaleza normativa. Sobre este instrumento del Derecho comunitario derivado, A. MANGAS MARTÍN, «El sistema de normas del Derecho comunitario (II): el Derecho derivado (caracteres generales y actos típicos)», en VV.AA. *Derecho Comunitario* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910378.

<sup>11</sup> Publicada en DO L 17, de 19 de enero de 2001, p. 22. Esta Decisión se ha visto modificada por la Decisión 1554/2005/EC del Parlamento Europeo y del Consejo.

<sup>12</sup> Para concretar qué se entiende por un puesto de toma de decisiones, la propia base de datos establece un concepto convencional: un puesto de toma de decisiones es aquel desde el cual es posible tomar o influir en una decisión, tanto en el nivel institucional organizativo (limitando el mismo a las organizaciones de mayor influencia a nivel europeo o estatal), como en el nivel jerárquico (limitando entonces los datos a aquellos

institucional europeo, dentro de tres sectores diferenciados: sector político, sector jurídico y público, y finalmente sector socio-económico<sup>13</sup>.

Solo seleccionaré algunos datos significativos, comenzando por el sector político. En la Comisión Europea, solo el 29 % de los puestos están ocupados por mujeres, en el Parlamento Europeo la cifra es casi igual, un 30 %; en el Comité de las Regiones es un 14 % y en el Comité Económico y Social un 26 %. La cifra media de mujeres que ocupan alguna cartera en los consejos de ministros estatales es de 24 %. En los parlamentos nacionales la cifra es de 20%. En el sector jurídico público, los datos que aporta la base de datos son mucho más detallados e, igualmente, solo podemos realizar aquí una selección de los más significativos. En posiciones correspondientes a funcionarios de las Direcciones Generales se encuentra un 6 % de mujeres y en Servicios a la Comisión Europea hay un 16 % de mujeres. Respecto a los funcionarios del Parlamento Europeo, las cifras oscilan entre el 18% (para el nivel A1) y el 23 % (para el nivel A2). En las agencias dependientes de la Unión Europea la media de altos cargos se reparte entre el 11 % de presidencia de mujeres y el 23 % de cargos femeninos; en organismos o puestos de ejecución presiden mujeres en un porcentaje de 22 %. En el Tribunal Europeo de Justicia solo hay un 12 % de mujeres, en el Tribunal de Primera Instancia hay un 36 % de mujeres y en el Tribunal de Cuentas un 17 %.

Respecto del campo socio-económico, las cifras arrojan un resultado más o menos semejante al anterior. En el Banco Central Europeo solo el 6 % de los puestos de decisión corresponden a mujeres, en el Banco Europeo de Inversiones es el 4 % y en las Organizaciones no gubernamentales de ámbito europeo es el 39 %.

---

niveles que tienen mayor impacto en la elaboración de la decisión de una organización). Para ésta y otras referencias, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Women and men in decision-making, *Definitions and Concepts for women and men in Decision-Making.- Decision-making position* [en línea] [ref. 24.07.2006], disponible en web <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/defcon\\_en.htm#Decision\\_making\\_position](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/defcon_en.htm#Decision_making_position)>.

<sup>13</sup> El sector político comprendería las organizaciones políticas de la Unión Europea (Comisión, Parlamento, Comité de las Regiones, Consejo Económico y Social), de los países miembros (Gobiernos y Parlamentos) y de las regiones (Consejos y Gobiernos regionales). El sector público y jurídico comprendería las instituciones del sector público incluyendo las correspondientes a la Unión Europea (Comisión, Parlamento, Agencias de la Comunidad Europea, Comité de las Regiones, Consejo de la Unión Europea, Tribunal de Justicia, Tribunal de Primera Instancia, Tribunal de Cuentas, Defensor del Pueblo), a los gobiernos estatales (administración central, organizaciones centrales de control o auditoría, tribunales supremos, tribunales administrativos superiores, fiscalías generales). El sector social y económico comprendería las 50 empresas europeas más importantes, los bancos centrales, el Banco Central Europeo, el Banco Europeo de Inversiones y las organizaciones no gubernamentales europeas.

Igualmente, la Unión Europea ha llegado a precisar que las mujeres aún ganan por término medio una cuarta parte menos que los hombres y que gracias a las políticas de igualdad de oportunidades y derechos para el 2015 se pretende que la tasa de empleo en las mujeres llegue a ser de un 89 %<sup>14</sup>.

### 1.1. La terminología

Cuando se menciona la discriminación positiva, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, etc. parece necesario aclarar qué valor tiene la terminología que se está empleando en el contexto de la Unión Europea<sup>15</sup>.

La “igualdad de oportunidades” entendida como *igualdad de trato* se dirige sencillamente a remover las barreras estructurales más evidentes para el acceso de los individuos a un sistema que se han generado bajo modelos de dominio u opresión<sup>16</sup>. En este sentido, es esencial un conjunto de normas o previsiones legales para la igualdad entre hombres y mujeres. Pero tales normas se centran más en el establecimiento de derechos y de procedimientos que en la efectividad de los resultados, atendiendo más a los síntomas que a las causas<sup>17</sup> de forma que la igualdad de oportunidades no tiene por qué implicar igualdad de resultados. En definitiva: la igualdad de trato no toma en consideración el impacto que tiene o puede tener la pertenencia a un grupo a la hora de determinar si esa equiparación es real o no.

El concepto de *acciones positivas* presupone que la igualdad de trato refuerza las desigualdades existentes. En consecuencia, las medidas de acción positiva pretenden crear un “campo de juego nivelado”, para lo cual se establecen condiciones que permitan en lo posible igualar el punto de partida, sin que se vea desplazada la noción de mérito como elemento determinante del resultado. El concepto de acción positiva descansa en la

---

<sup>14</sup> Comisión Europea, Dirección General de Educación y Cultura, La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (2000), p. 24; [en línea] [ref. 24.07.2006] disponible en web: <[http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/24/txt\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/24/txt_es.pdf)>. Para este y otros datos, A. ÚBEDA DE TORRES, «La política de empleo en la UE y la igualdad entre hombres y mujeres: un desafío al futuro de Europa», *Revista de Derecho Comunitario*, vol. 15 (2003), pp. 699-702.

<sup>15</sup> Para lo cual seguiré las precisiones que efectúa T. REES, *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londres (1998), pp. 29 y ss. En ocasiones parece que se emplean casi como sinónimos los términos “acción afirmativa”, “acción positiva” y “reservas”; R. B. GINSBURG & D. MERRITT, «Affirmative Action: An International Human Rights Dialogue», citado, pp. 254-255.

<sup>16</sup> T. REES, *Mainstreaming Equality in the European Union*, citado, p. 30.

<sup>17</sup> *Ibidem* p. 32.

idea de que la pertenencia a un grupo o colectivo establece una diferencia de resultado<sup>18</sup>.

A su vez, el concepto de *discriminación positiva* intenta producir cambios en el *statu quo* a través de mecanismos designados para aumentar la participación de grupos sub-representados en un sector político o económico. Es una forma de “desigualdad formal”. En los Estados Unidos, las medidas de *affirmative action*<sup>19</sup> permiten la discriminación positiva en algunas áreas, a favor de las mujeres y de las minorías étnicas. Se trata con frecuencia de sistemas de cuotas reservadas a esos colectivos determinados. La discriminación positiva reconoce llanamente que existe una discriminación y que debe ser atendida para restablecer un equilibrio<sup>20</sup>. Y, sin embargo, es cierto que, frente a las acciones positivas, pueden generar un daño directo a los sujetos no pertenecientes al grupo, por lo que su legitimidad queda vinculada a factores conexos como la proporcionalidad y temporalidad de la medida que se adopta<sup>21</sup>.

Tras los términos *acción positiva* y *discriminación positiva* también se encuentra la distinción entre el modo europeo y el modo estadounidense de aproximarse a la cuestión de la denominada “igualdad sustantiva”. Dicha distinción descansa en el hecho de que la acción positiva está en consonancia con el principio de igualdad, mientras que la discriminación positiva no lo está. La acción positiva se dirige a nivelar por igual el terreno de todos los competidores; favorece a determinadas categorías de individuos, permitiéndoles competir en una concreta igualdad de condiciones, pero no garantiza a ninguno el resultado en la meta. Establece un número de técnicas —como, por ejemplo, una capacitación especial y unas oportunidades educativas específicas— pero estas técnicas no constituyen redistribución o desviación de recursos de un grupo a otro.

Respecto de estos dos conceptos, la Unión Europea, a mi modo de ver, se mueve en un área de incertidumbre, en la que admite con claridad las acciones positivas y, al mismo tiempo, excluye las formas más patentes de discriminación positiva, es decir, las cuotas cerradas para determinados grupos.

Por último, el *mainstreaming* de género, también conocido en España como transversalidad, consistiría en la reorganización de los procesos

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 34.

<sup>19</sup> Sobre la cuestión, M. BARRÉRE UNZUETA, «La discriminación inversa», en VV.AA. *Teoría del Derecho y Filosofía del Derecho* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-87-7], disponible en web con localizador inmediato RI §911359.

<sup>20</sup> T. REES, *Mainstreaming Equality in the European Union*, citado, p. 37.

<sup>21</sup> E. ALONSO GARCÍA, P. GARCÍA MEXÍA, «Igualdad y no discriminación. El Derecho de Igualdad», en VV.AA. *Derecho Constitucional III*, [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-88-5], disponible en web con localizador inmediato RI §911427.

políticos para la incorporación de la igualdad de género a todas las políticas y niveles de decisión<sup>22</sup>. Adelantemos que la transversalidad de género en la Unión Europea establece cinco objetivos prioritarios para la promoción de la igualdad: el sector económico-financiero, la toma de decisiones, la vía cívico-social y el cambio de los roles de género y de los estereotipos<sup>23</sup>.

No cabe duda de que existe una necesaria interrelación entre la formulación de estas concepciones político-jurídicas de la igualdad, y el concreto planteamiento del principio de igualdad en la adjudicación jurídica. En este sentido, conviene recordar que “la cláusula de igualdad en abstracto puede interpretarse en un triple sentido: igualdad con separación, igualdad sin separación e igualdad como integración. Y si bien el artículo 14 CE claramente obliga a lo primero y a lo segundo, no lo hace a lo tercero, siendo justamente el artículo 9.2 CE el que entre nosotros cumple esta última función. Y dada la potencial conflictividad que toda integración supone, habrá de ser el legislador quien aplique (o deje de hacerlo) el artículo 9.2 CE, al gozar sus decisiones en un sentido u otro de una especial legitimidad: el tribunal que se empeña en integrar se convertirá inevitablemente en legislador o en administrador, o en ambas cosas”<sup>24</sup>. Hay serias reticencias para aceptar la viabilidad jurídica de todas las virtualidades que encierra la discriminación positiva; en general, parecen aceptables las acciones positivas, mientras que el sistema de cuotas podría resultar contrario a las exigencias constitucionales allí donde en principio la igualdad llama a conjugar elementos básicos tales como el mérito y la capacidad. Se entiende en ocasiones que la igualdad de oportunidades es la misión propia del Estado constitucional, mientras que la igualdad de resultados es obra de la actividad propia de la persona, del ciudadano<sup>25</sup>. Naturalmente, a este razonamiento se opone aquel que entiende que la igualdad de oportunidades resulta insuficiente o ciega en aquellas

---

<sup>22</sup> Sobre el tema, E. LOMBARDO, «El mainstreaming de género en la Unión Europea», *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11.

<sup>23</sup> Sobre esta cuestión, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G1, *Equality between women and men*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (2005), p. 13.

<sup>24</sup> E. ALONSO GARCÍA, P. GARCÍA MEXÍA, «Igualdad y no discriminación. El Derecho de Igualdad», citado.

<sup>25</sup> “[U]na vez establecida esa igualdad de condiciones y oportunidades básicas, como punto de partida, deben ser las capacidades y méritos de los ciudadanos las que definan sus respectivas situaciones en la sociedad. En otros términos, una vez garantizada la gratuidad de la enseñanza primaria y dotado un eficaz sistema de becas para la secundaria y superior, no parece legítimo establecer privilegios para el ingreso en las Universidades públicas o para el acceso a cargos públicos”. A. PÉREZ LUÑO, *Dimensiones de la igualdad*, Dickinson, Madrid (2005), p. 116.

situaciones en las cuales es ficticia la igualdad en el punto de partida, de forma que la continua apelación a esa igualdad formal se limita a reproducir la desigualdad, y “si no queremos continuar reproduciendo la desigualdad aunque nuestra retórica no hable de otra cosa que de igualdad, para lograr una política efectiva en este terreno se nos aparecen dos vías complementarias: ampliar espacios de poder en todos los frentes para el grupo implicado así como, en un ámbito mucho más limitado, tratar de garantizar la igualdad en los resultados, que es lo específico de las acciones positivas”<sup>26</sup>. El debate permanecerá abierto y serán los hechos los que decidirán la conveniencia y oportunidad de las orientaciones político-jurídicas<sup>27</sup>.

## 2. Los derechos humanos y la Unión Europea.

La Unión Europea ha ido ampliando sus horizontes político-jurídicos en una doble dirección. Por un lado, generando el concepto de ciudadanía europea, “un concepto no económico, que define la posición política y jurídica de los individuos en el seno de una sociedad con independencia del valor particular que se atribuya a la aportación ofrecida por cada uno al proceso económico”<sup>28</sup>. Por otro, incorporando los derechos humanos<sup>29</sup> a sus estructuras pretendidamente económicas o economicistas, reconociendo en ellos un elemento de su identidad.

Como es sabido, la construcción de los derechos fundamentales en la Unión Europea se verifica sobre “la concepción de los mismos como un elemento de legitimación política y democrática del proceso de integración, de un lado; y su configuración como parámetro de legalidad de la actuación de las instituciones comunitarias, de otro”<sup>30</sup>. En efecto, el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea establece que “La Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de

---

<sup>26</sup> R. OSBORNE, «Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad», *Papers. Revista de Sociología*, vol. 53 (1997), p. 68.

<sup>27</sup> Sobre el debate acerca de la discriminación positiva, resulta iluminador *The affirmative action debate* (S. CAHN ed.), Routledge, New York (1995).

<sup>28</sup> C. JIMÉNEZ PIERNAS, «La ciudadanía de la Unión Europea», en VV.AA. *Derecho Comunitario*, [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910362.

<sup>29</sup> I. LIROLA DELGADO, «Política Social», en VV.AA. *Derecho Comunitario*, [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910406.

<sup>30</sup> C. ESCOBAR HERNÁNDEZ, «La protección de los Derechos Humanos en la Unión Europea», en VV.AA. *Derecho Comunitario*, [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI § 910363.

las libertades fundamentales y el Estado de derecho”. En este ámbito de los derechos humanos, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha articulado una forma de protección a través de un sistema indirecto de naturaleza pretoriana —a partir de tres decisiones clave (*Stauder*, *Internationale Handelsgesellschaft* y *Nold*)— transitando de un fase inhibicionista a una fase proteccionista<sup>31</sup>. Igualmente se ha subrayado también la importancia que reviste el hecho de que el propio artículo 7 del Tratado de la Unión Europea prevea que en caso de que se produzca por parte de un Estado miembro a una violación grave y persistente de los derechos humanos y libertades fundamentales, puede procederse a la suspensión de determinados derechos derivados de la aplicación del Tratado, incluido el derecho de voto<sup>32</sup>.

No obstante, un análisis pormenorizado del Derecho originario sobre esta cuestión podría resultar un tanto desalentador, al comprobar que en modo alguno estamos ante una declaración completa y precisa de derechos fundamentales y libertades públicas. La ausencia de una especie de *Bill of Rights* se ha atribuido a razones de tipo histórico y de posición político-jurídica de los Estados fundadores<sup>33</sup>. Lo cual no significa una desatención sobre el tema: ya el 5 de abril de 1977 nos encontramos con un pronunciamiento solemne por parte de las Instituciones europeas a favor del respeto a los derechos fundamentales<sup>34</sup>. El Tratado de la Unión Europea subraya en su artículo 6 el compromiso con los mismos: “1. La Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros. 2. La Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y

---

<sup>31</sup> M. PI LLORENS, *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, citado, p. 17. Sobre el desenvolvimiento de estos cambios de orientación, A. WILLIAMS, *EU Human Policies. A Study In Irony*, Oxford University Press (2004), pp. 145 y ss.

<sup>32</sup> Subraya el valor de esta previsión legal comunitaria A. RODRÍGUEZ BEREJO, «La Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea y la protección de los derechos humanos», en N. FERNÁNDEZ SOLA, *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid (2005), p. 11.

<sup>33</sup> M. PI LLORENS, *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, citado, pp. 11-14.

<sup>34</sup> Declaración común del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión sobre los derechos fundamentales, de 5 de abril de 1977, DO C 103 de 27.4.1977: “1. El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión subrayan la importancia primordial que atribuyen al respecto de los derechos fundamentales que resultan en particular de las constituciones de los Estados miembros, así como del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. 2. En el ejercicio de sus competencias y en cumplimiento de los objetivos de las Comunidades Europeas, respetan y seguirán respetando tales derechos”.



tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario”.

La cuestión nuclear acerca de los derechos fundamentales en la Unión Europea ha sido determinar cuáles son y cuál resulta ser su alcance concreto. En este sentido, se indica que: “en el ordenamiento jurídico comunitario se pueden identificar dos núcleos básicos de derechos desde un punto de vista material: los reconocidos a partir del CEDH [Convenio Europeo de Derechos Humanos] y de las Constituciones nacionales, y algunos de los reconocidos en los propios tratados comunitarios. Esta identificación de los derechos fundamentales en el sistema comunitario es, sin embargo, compleja y ambigua, dada la inexistencia de criterios formales para ella”<sup>35</sup>. En cualquier caso, se entiende que se encuentran reconocidos en el ordenamiento de la Unión Europea la libertad de circulación, de ejercicio de una profesión, la libertad de asociación, el derecho de petición, la protección del secreto profesional y comercial, el derecho de propiedad, la inviolabilidad del domicilio, la libertad de opinión, los derechos de la personalidad, la libertad de religión y los denominados derechos fundamentales procesales. Igualmente se encuentran en el ordenamiento los derechos derivados de la ciudadanía europea: circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, derecho de sufragio activo y pasivo en elecciones municipales y en las elecciones al Parlamento europeo, la mal llamada protección diplomática y consular, el derecho de petición al Parlamento europeo y el derecho a dirigirse al Defensor del Pueblo Europeo.

La doctrina coincide en afirmar que uno de los derechos fundamentales que reconoce el tratado es el principio de igualdad de trato, reflejado de modo explícito en varios artículos del Tratado de la Comunidad Europea: el artículo 12 (antes art. 6) prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad; el apartado 3 del artículo 34 (antiguo art. 40.3) prohíbe la discriminación entre productores o consumidores en el ámbito de las organizaciones comunes de mercados agrícolas; el apartado 2 del artículo 39 (antiguo art. 48) prohíbe la discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo... Señaladamente, el artículo 141 (antiguo 119) establece la igualdad de retribución para los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

### 3. Igualdad y discriminación inversa.

---

<sup>35</sup> M. PI LLORENS, *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, citado, p. 99.

### 3.1. Normas comunitarias: derecho originario y derivado

Veamos a continuación los instrumentos jurídicos de diverso orden emanados de la Unión Europea que guardan relación con la discriminación positiva. Parte de la exposición pretende dar cuenta del derecho originario y derivado, así como de la jurisprudencia comunitaria más relevante o representativa. Y parte de la exposición atiende a las políticas para dar cumplimiento a los instrumentos jurídicos orientados a la discriminación positiva<sup>36</sup>.

Como se ha indicado ya, el artículo 2 del Tratado de la Comunidad Europea establece que la Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, la igualdad entre el hombre y la mujer. El artículo 12 del mismo tratado se limitaba a la prohibición de toda discriminación por razón de la nacionalidad (lo cual resulta igualmente relevante a estos efectos para los casos llamados de discriminación múltiple). El actual artículo 141 establece dos elementos igualmente importantes: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. (...) 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, formalmente no vinculante, aprobada en Niza en diciembre de 2000,

---

<sup>36</sup> Sigo en parte los planteamientos de A. ÚBEDA DE TORRES, «La política de empleo en la UE y la igualdad entre hombres y mujeres: un desafío al futuro de Europa», *Revista de Derecho Comunitario*, vol. 15 (2003), pp. 699-702; «El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo a la luz de la jurisprudencia del TJCE», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, n. 97 (2002), pp. 171-203.

establece algunos artículos relacionados con el principio de igualdad<sup>37</sup>. Así, el artículo 2º establece: “Todas las personas son iguales ante la ley”. A su vez, el artículo 21 dispone: “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados”. Por último, el artículo 23 desarrolla un aspecto específico de la igualdad, al indicar que: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

El derecho comunitario derivado comienza a ocuparse tempranamente de la igualdad entre hombres y mujeres. La Directiva<sup>38</sup> 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975<sup>39</sup>, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, establece diversas previsiones con el fin de establecer la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, mediante definiciones específicas y orientaciones para el establecimiento de vías jurisdiccionales que hagan efectiva la igualdad de retribución, y para el reflejo de la igualdad de retribución en los convenios colectivos. También prevé medios informativos precisos en favor de los trabajadores.

---

<sup>37</sup> Sobre la igualdad de género en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, desde una perspectiva crítica, E. LOMBARDO, «Algunas consideraciones sobre la igualdad de género en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea», en N. FERNÁNDEZ SOLA, *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid (2005), pp. 333-353.

<sup>38</sup> Una Directiva es un acto por el que el Consejo, o el Consejo y el Parlamento Europeo, imponen con efecto obligatorio un objetivo a uno o a varios Estados miembros. Es un instrumento jurídico susceptible de tener carácter general si bien depende de su transposición al orden nacional, para lo cual se establece un plazo para alcanzar el resultado u objetivo. A. MANGAS MARTÍN, «El sistema de normas del Derecho comunitario (II): el Derecho derivado (caracteres generales y actos típicos)», en VV.AA. *Derecho Comunitario* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910378.

<sup>39</sup> DO L 45 de 19.2.1975, pp. 19-20 [en línea], [ref. 02.08.2006], disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:ES:HTML>>.

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976<sup>40</sup>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, da base legal a las acciones positivas. Introduce los conceptos de discriminación positiva y discriminación negativa. Establece igualmente en su artículo 2 la posibilidad de modelar la igualdad estricta tomando en consideración aquellas actividades en las que la apariencia física o el sexo constituyen una condición determinante (“La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio”), fenómeno jurídico también llamado en el derecho laboral norteamericano “*bona fide occupational qualification*”<sup>41</sup>. Y, en general, el tenor del resto de los artículos de la Directiva ofrece un perfil más vinculado a la no-discriminación que a la promoción positiva de la igualdad. Así, el artículo 3 se detiene en las condiciones de acceso y selección, el artículo 4 al acceso a la formación y capacitación laboral, el artículo 5 prescribe medidas concretas para evitar la discriminación en el despido, el artículo 6 ordena a los Estados la articulación de los medios de defensa administrativa y judicial necesarios para hacer valer la discriminación ilegal.

Por su parte, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978<sup>42</sup> relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, pretende la instauración de la igualdad de trato entendida como la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en los regímenes de la seguridad social, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones (artículo 4). Los regímenes de la seguridad social abarcan la protección de los riesgos de

---

<sup>40</sup> Diario Oficial n° L 039 de 14/02/1976 pp. 40-42 [en línea] [ref. 02.08.2006], [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:ES:HTML>>.

<sup>41</sup> Véase, por ejemplo, 42 U.S.C. 2002e.-2.(e)1. Sobre esta terminología americana y su equivalente inglés (*genuine occupational qualifications*) aplicadas a la Unión Europea, C. BARNARD, «Gender Equality in the European Union. A Balance Sheet», *The EU and Human Rights* (P. ALSTON ed.), Oxford University Press (1999), pp. 242-245.

<sup>42</sup> DO L 6 de 10.1.1979, pp. 24-25, disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:ES:HTML>>.

enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional y desempleo (artículo 3).

La Directiva 86/378/CEE pretende la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social no regulados por la Directiva anterior. En estrecha relación con esta Directiva, la 86/613/CEE<sup>43</sup> realiza algunas modificaciones significativas para adaptar la legislación a las exigencias establecidas por la jurisprudencia en el caso *Barber*<sup>44</sup>.

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992<sup>45</sup>, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, establece los conceptos específicos objeto de regulación (artículo 2), marca unas líneas directrices de trabajo para la Comisión, en concierto con los Estados, y para la evaluación de circunstancias y agentes peligrosos para las trabajadoras en las situaciones descritas (artículo 3). Establece asimismo mecanismos de comunicación de riesgos por parte del empleador (artículo 4), prohíbe el trabajo nocturno (artículo 7), establece el mínimo de permiso de maternidad en 14 semanas ininterrumpidas (artículo 8), regula un régimen de permisos para exámenes médicos (artículo 9) y limita el despido en circunstancias conexas con las descritas en el artículo 2.

Siguiendo las orientaciones del Acuerdo de Política Social anejo al Tratado de Maastrich, la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996<sup>46</sup> relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, pretende facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan, mediante el derecho individual de permiso parental a favor de los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales

---

<sup>43</sup> Diario Oficial n° L 046 de 17/02/1997 pp. 20-24.

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de mayo de 1990, *Douglas Harvey Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group*, Asunto 262/88, Recopilación de Jurisprudencia 1990 página I-01889. La sentencia incluye en la igualdad de remuneración también a los jubilados.

<sup>45</sup> DO L 348 de 28.11.1992, pp. 1-8 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ES:HTML>>.

<sup>46</sup> Diario Oficial n° L 145 de 19/06/1996 pp. 4-9 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:ES:HTML>>. Esta directiva será posteriormente extendida al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en virtud de la Directiva 97/75/EC de 15 de Diciembre de 1997, DO L 10 de 16.1.1998, p. 24.

(cláusula II del Acuerdo). En el mismo sentido de Política Social, la Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997<sup>47</sup> relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, invierte la misma a favor del trabajador, no solo en procesos laborales, sino también en los civiles y administrativos que se refieran tanto al sector público como al privado, en asuntos de discriminación directa o indirecta, conforme a la definición que hace de las mismas el artículo 2.

La Directiva 96/97/CE del Consejo de 20 de diciembre de 1996<sup>48</sup> modifica la Directiva 86/378/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, en virtud de diversos pronunciamientos judiciales.

La Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000<sup>49</sup>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, mantiene el propósito firme de la Unión Europea, reforzado en los objetivos políticos de Ámsterdam, de luchar contra la discriminación en todos los ámbitos de la vida comunitaria. En su considerando n. 17 pone de manifiesto que: “La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con un origen racial o étnico determinado y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de un origen racial o étnico concreto cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de esas personas”. Junto con las ya tradicionales nociones de discriminación directa e indirecta, la Directiva incorpora el acoso como causa de discriminación: “El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo” (artículo 2.3). Frente al tradicional ámbito laboral al que las Directivas anteriores venían refiriéndose, esta Directiva amplía el campo de la no discriminación, dirigiéndose a sectores tales como educación, asociación, asistencia

---

<sup>47</sup> Diario Oficial n° L 014 de 20/01/1998 pp. 6-8 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:ES:HTML>. Esta Directiva se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en virtud de la Directiva 98/52/CE del Consejo de 13 de julio de 1998, DO L 205 de 22.7.1998, p. 66.

<sup>48</sup> Diario Oficial n° L 046 de 17/02/1997 pp. 20-24 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097R\(01\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097R(01):ES:HTML).

<sup>49</sup> Diario Oficial n° L 180 de 19/07/2000 pp. 22-26 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:ES:HTML>.

sanitaria, acceso a bienes y servicios (artículo 3). Particular interés tiene la toma de posición representada por el artículo 5: “Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto”. El artículo 8 extiende el principio de inversión de carga de la prueba a los ámbitos objeto de regulación de la presente directiva, actualizando por tanto lo que en Directivas anteriores se sostuvo respecto del sector laboral. Y con el fin de articular adecuadamente instrumentos de promoción de la igualdad, el artículo 13 establece que: “Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Dichos organismos podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales”. El límite temporal que establece la propia Directiva para poner en marcha su contenido es 19 de julio de 2003.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000<sup>50</sup>, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación por razón de creencia religiosa, discapacidad, edad u orientación sexual en el campo del empleo. La transposición debería producirse antes de 2 de diciembre de 2003, con un retraso posible de otros tres años en relación con la discriminación basada en la edad o el sexo.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002<sup>51</sup>, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, realiza importantes innovaciones respecto del instrumento al que modifica, en lo que se refiere a las formas de discriminación, definición y alcance del concepto de acoso y de acoso sexual. El plazo de trasposición establecido se fijó para el 5 de octubre de 2005.

---

<sup>50</sup> DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:ES:HTML>>.

<sup>51</sup> DO L 269 de 5.10.2002, pp. 15-20 [en línea][ref. 02.08.2006] disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2002/l\\_269/l\\_26920021005es00150020.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2002/l_269/l_26920021005es00150020.pdf)>.

La Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004<sup>52</sup>, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, establece un ámbito de aplicación dirigido a “todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en ese contexto” (artículo 3). Respecto de la legislación anterior, se detecta una cierta novedad en la determinación de las formas de discriminación directa o indirecta en conexión con la discriminación positiva, cuando el artículo 4 señala: “A efectos de la presente Directiva, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que a) no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad; b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo”. No obstante, el artículo 6 sigue manteniendo una deferencia hacia el protagonismo de los Estados miembros en la materia, cuando señala que: “Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo”. El artículo 12 mantiene el interés de la Unión Europea por los organismos estatales de promoción de la igualdad de trato.

En la actualidad, y como consecuencia de la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones para actualizar y simplificar el acervo comunitario<sup>53</sup>, se encuentra en marcha una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para refundir los textos legislativos anteriores en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>54</sup>.

Fijemos a continuación nuestro interés en dos textos legales relativamente recientes sobre el tema que nos ocupa.

---

<sup>52</sup> DO L 373 de 21.12.2004, pp. 37-43 [en línea][ref. 02.08.2006] disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2004/l\\_373/l\\_37320041221es00370043.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2004/l_373/l_37320041221es00370043.pdf)>.

<sup>53</sup> COM(2003) 71 final, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003\\_0071es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003_0071es01.pdf)>.

<sup>54</sup> COM(2004) 279 final, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004\\_0279es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004_0279es01.pdf)>.



La Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984<sup>55</sup>, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer, recomienda a los Estados miembros “que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo, y que incluya medidas generales y específicas apropiadas” (número 1), tanto en el sector público como en el privado. Entre las acciones positivas que se pretenden potenciar destacarían dos: las de aquellas acciones dirigidas al “estímulo de candidaturas, contratación y promoción de las mujeres en los sectores, profesiones y niveles en los que están infrarrepresentadas, especialmente en los puestos de responsabilidad» y las dirigidas a promover la “participación activa de las mujeres en los organismos de decisión, incluidos los que representan a los trabajadores, a los empresarios y a los independientes” (número 4). La Recomendación espera igualmente que la Comisión actúe como organismo de coordinación informativa.

La Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000<sup>56</sup>, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), viene a poner las bases de una política de transversalidad en la Unión Europea, tal como puede deducirse de su texto: “1. El programa es uno de los instrumentos necesarios para la puesta en práctica de la estrategia global comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que abarca todas las políticas y todas las acciones comunitarias encaminadas a alcanzar dicha igualdad, incluidas las políticas de integración de la igualdad de los sexos y las acciones específicas dirigidas a las mujeres. 2. El programa coordinará, apoyará y financiará la ejecución de las actividades horizontales en los ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Dichos ámbitos de intervención son los siguientes: vida económica, igualdad de participación y representación, derechos sociales, vida civil así como roles y estereotipos establecidos en función del sexo. En todos los ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria deberá tenerse presente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de ampliación de la Unión y la problemática de los sexos en las relaciones exteriores de la Comunidad y en la política de cooperación para el desarrollo” (artículo 2). Las acciones comunitarias previstas por el artículo 4 y detalladas en el Anexo, podrían

---

<sup>55</sup> Diario Oficial n° L 331 de 19/12/1984 pp. 34-35 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:ES:HTML>>.

<sup>56</sup> Diario Oficial n° L 017 de 19/01/2001 p. 22-29 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2001/l\\_017/l\\_01720010119es00220029.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2001/l_017/l_01720010119es00220029.pdf)>.

sintetizarse así: a) aumentar la tasa de empleo de las mujeres y reducir su tasa de desempleo, así como facilitar una mejor articulación entre la vida profesional y familiar de mujeres y hombres; b) eliminar la segregación laboral vertical (“techo de cristal”) y las diferencias de remuneración entre los sexos; c) adoptar estrategias e instrumentos para fomentar la presencia de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones políticas, económicas y sociales, e incluyen igualmente actividades en el terreno de las relaciones exteriores y la cooperación para el desarrollo (como la función y la participación de las mujeres en misiones internacionales); d) integrar realmente el factor de igualdad de los sexos en todas las políticas que afectan a la vida cotidiana de las mujeres, como es el caso del transporte, la sanidad pública y la lucha contra la discriminación basada en otros motivos; e) el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, el respeto al derecho a la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia sexista y la trata de mujeres; f) integración de la igualdad entre mujeres y hombres, particularmente en las políticas de educación, formación, cultura, ciencia, medios de comunicación, juventud y deporte. Esta norma vendría complementada por la Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004<sup>57</sup>, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, con objeto de respaldar las actividades de dichas organizaciones, de las cuales tanto un programa de trabajo continuo como determinadas medidas específicas redundan en beneficio del interés europeo general en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres o van en pos de un objetivo que forma parte de la política comunitaria en este ámbito.

La Decisión 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005<sup>58</sup> prorrogar los programas de las decisiones anteriores durante un año de período transitorio, hasta el establecimiento de un nuevo programa marco plurianual sobre la financiación de acciones en los ámbitos social y de empleo correspondiente al período 2007—2013 que incluya un capítulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

---

<sup>57</sup> DO L 157 de 30.4.2004, pp. 18-32. Para la referencia electrónica de este documento, excepcionalmente y dado que no se muestra a texto completo por Internet, sirva el número de referencia celex 32004D0848.

<sup>58</sup> DO L 255 de 30.9.2005, pp. 9-10 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0009:0010:ES:PDF>>.

La Comunicación<sup>59</sup> de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo de 21 de Junio de 2001<sup>60</sup>, estableciendo un Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo, articula un Programa de acción en torno a tres ejes: 1) el análisis e integración del factor género en las áreas prioritarias definidas en la política comunitaria de desarrollo; 2) la consolidación de la integración del factor género en proyectos y programas a nivel regional y nacional; y 3) el desarrollo de las capacidades en los asuntos de género que incrementará la labor de la Comisión para integrar de manera efectiva los aspectos relativos al género en todas sus políticas. Se establece una duración del Programa de cinco años (2001-2006). El plan tiene como objetivo que, para el año 2006, todo el personal de la Comisión que trabaja en el área de la cooperación al desarrollo tenga la competencia profesional necesaria en el diálogo con países en desarrollo para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de marzo de 2006, estableciendo un Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010<sup>61</sup>, fija seis áreas prioritarias de acción de la Unión Europea en favor de la igualdad de género para el periodo 2006-2010: 1) la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; 2) la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; 3) la misma representación en la toma de decisiones; 4) la erradicación todas las formas de violencia de género; 5) la eliminación de los estereotipos sexistas, y 6) la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Respecto del área de la representación paritaria en la toma de decisiones, la Comunicación establece tres elementos de diagnosis y seis medidas fundamentales. Respecto de los elementos de diagnosis, se detecta la subrepresentación persistente de las mujeres en la toma de decisiones políticas constituye un déficit democrático, la falta de participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones

---

<sup>59</sup> La mayoría de las comunicaciones de la Comisión (documentos COM) son propuestas legislativas. Entre los demás documentos COM, los más importantes son los Libros Blancos (que incluyen una serie de propuestas de medidas comunitarias en un ámbito específico); y los Libros Verdes (que tienen la finalidad de incitar a la reflexión e iniciar consultas sobre un asunto particular en el ámbito europeo). Las consultas puestas en marcha por un Libro Verde pueden llevar seguidamente a la publicación de un Libro Blanco que propondrá una serie de medidas comunitarias concretas.

<sup>60</sup> COM(2001) 295 final, [en línea], [ref. 25.07.2006], disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001\\_0295es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0295es01.pdf)>.

<sup>61</sup> COM(2006)0092 final, [en línea] [ref. 25.07.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:ES:HTML>> con código celex 52006DC0092; también puede localizarse en <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0092es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf)>.

económicas, que afecta a la productividad, al entorno y la cultura de trabajo innovadores y a un mejor rendimiento económico; y una presencia débil de las mujeres en la ciencia y en la tecnología: se pretende que aplicar las políticas y efectuar los avances necesarios para alcanzar el objetivo de que haya un 25 % de mujeres en puestos directivos de la investigación realizada por el sector público. Las medidas fundamentales que se proponen en la Comunicación se dirigen a controlar y fomentar la inclusión de la perspectiva de género, sobre todo: 1) en la política europea de investigación y en el Séptimo Programa Marco, garantizando la aplicación de los planes de acción para la igualdad de género, desarrollando la investigación centrada en el género, controlando la inclusión de la perspectiva de género y la participación femenina en el próximo Consejo Europeo de Investigación; 2) en el programa «Educación y formación 2010», fomentando el acceso de las mujeres a carreras científicas y técnicas con arreglo al objetivo europeo de restablecer el equilibrio de géneros en este campo; 3) elaborar en 2007 una guía europea de mejores prácticas en cuestiones de género relacionadas con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; 4) en la aplicación del futuro programa «Ciudadanos con Europa», incluyendo la igualdad de género en el campo de la ciudadanía activa como uno de los temas prioritarios, y movilizand las redes existentes; 5) crear en 2007 una red de mujeres de la UE en los puestos de responsabilidad económica y política; 6) apoyar actividades de sensibilización, el intercambio de buenas prácticas y de investigación, incluso mediante una base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, en particular con miras a las elecciones al Parlamento Europeo de 2009.

La comunicación prevé también la creación de Instituto para la Igualdad de Género, con una dotación inicial de 50 millones de Euros<sup>62</sup>,

En este orden de instrumentos jurídicos, señalaré por último la Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006<sup>63</sup>, por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de

---

<sup>62</sup> La documentación jurídica de la que se dispone por el momento consta de dos propuestas: Propuesta modificada de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE) COM/2006/0209 final [en línea] [ref. 25.07.2006], disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0209es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0209es01.pdf)>; Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (Texto pertinente a efectos del EEE) COM/2005/0081 final [en línea] [ref. 25.07.2006], disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2005/com2005\\_0081es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2005/com2005_0081es01.pdf)>.

<sup>63</sup> DO L 146 de 31.5.2006, pp. 1-7, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l\\_146/l\\_14620060531es00010007.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_146/l_14620060531es00010007.pdf)>.

Oportunidades para Todos (2007) — Hacia una sociedad justa. Entre los objetivos establecidos para dicho año, destacaría los propósitos de concienciar sobre el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación así como sobre la problemática de la discriminación múltiple, y de estimular un debate sobre las formas de aumentar la participación en la sociedad de los grupos víctimas y sobre la participación equilibrada entre hombres y mujeres (artículo 2). Para ello, los medios que se articulan (artículo 3) discurren sobre todo por cauces informativos y de sensibilización. Se prevé que cada Estado establezca o designe un organismo nacional de ejecución (artículo 6) para organizar la participación en este Año Europeo. El marco financiero previsto para la ejecución de las medidas contempladas en la Decisión es de 15.000.000€

Más tarde volveré sobre las virtualidades del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. Pero ahora es preciso fijar la atención en la jurisprudencia comunitaria en materia de igualdad y de discriminación positiva, que en parte ofrece un punto de contraste acerca de la extensión y contenido de las políticas y regulaciones expuestas.

### 3.2. La jurisprudencia

Desde el 25 de mayo de 1971 hasta el 14 de abril de 2005, son más de ciento ochenta casos los que componen la jurisprudencia sobre la discriminación y la igualdad de hombres y mujeres. No obstante, y como es natural, alguna de las sentencias se considera de mayor envergadura o importancia por marcar líneas básicas de la doctrina jurisprudencial. De ahí que la exposición en este apartado se ciña a la jurisprudencia marcada por estas dos coordenadas: que se trate de sentencias con un contenido innovador (*landmark decision*); y que analice específicamente la compatibilidad de las acciones positivas con el principio de igualdad del acervo comunitario<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> Sobre estas y otras sentencias, C. OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, «Igualdad, género y medidas de acción - discriminación positiva en la política social comunitaria», *Revista de Derecho comunitario europeo*, n. 12 (2002), pp. 489-502; F. REY MARTÍNEZ, «La discriminación positiva de mujeres (Comentario a la STJ de la Comunidad, de 17 de octubre de 1995. Asunto Kalanke)», *Revista española de derecho constitucional*, vol. 47 (1996), pp. 309-332; T. TRELOGAN, «Can't We Enlarge The Blanket and The Bed? A Comparative Analysis of Positive/Affirmative Action in the European Court of Justice and the United States Supreme Court», citado, pp. 55-92; A. ÚBEDA DE TORRES, «El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo a la luz de la jurisprudencia del TJCE», citado.

Con el caso *Kalanke*<sup>65</sup> se da comienzo a este sector de decisiones judiciales a las que me refiero. Conforme a la ley reguladora de la función pública del *Land* de Bremen, las mujeres debían tener prioridad automática en los procedimientos de selección siempre que estuvieran infrarrepresentadas (es decir, cuando las mujeres no ocupen al menos la mitad de los puestos en los distintos grados de la categoría de personal de que se trate). El señor Kalanke consideraba esta regulación discriminatoria e impugnó el nombramiento de una compañera; el recurrente entendía que aun poseyendo más méritos que la señora Glissmann, sin embargo el régimen de cuotas había dado preferencia a ésta, lo cual es contrario a la Constitución del *Land* de Bremen, a la *Grundgesetz* federal y al artículo 611 a del BGB (Código civil alemán). El tribunal laboral alemán (*Bundesarbeitsgericht*), que conoce el recurso del caso planteado por el señor Kalanke, suspende el procedimiento y plantea la compatibilidad del régimen de cuotas con el artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, en el sentido de conocer si es congruente con dicha Directiva que a igual capacitación se de preferencia a las mujeres si están infrarrepresentadas; y si la respuesta a esta primera cuestión fuese negativa, el Tribunal alemán plantea si el artículo 2 de dicha Directiva debe interpretarse teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, en el sentido de que son inaplicables disposiciones legales conforme a las cuales, al proveerse un puesto de un grado retributivo superior, debe darse preferencia a las mujeres frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación si las mujeres están infrarrepresentadas. En su decisión el Tribunal de Justicia entiende que “una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva. Además, procede añadir que un sistema de dicha naturaleza, en la medida en que pretende establecer una igualdad de representación de la mujer en relación con el hombre en todos los grados y niveles de un servicio, sustituye la promoción de la igualdad de oportunidades contemplada en el apartado 4 del artículo 2 por su resultado, que sólo podría alcanzarse a través de la aplicación de dicha igualdad de

---

<sup>65</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995 *Eckhard Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, Recopilación de Jurisprudencia 1995 página I-03051, [en línea] [ref. 27.07.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:ES:HTML>>. En este caso, y en los siguientes, estamos ante cuestiones prejudiciales, a través de las cuales se garantiza la interpretación uniforme del Derecho comunitario que el juez nacional debe aplicar a los litigios concretos. Sobre la cuestión, J.M. SOBRINO HEREDIA, M. SOBRIDO PRIETO, «Procedimiento Prejudicial», en VV.AA. *Derecho Comunitario* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910388.

oportunidades” (n. 21 y 22). No obstante, parece que el Tribunal desea salvar —quizá *in abstracto*— la Recomendación 84/635/CEE de 13 de diciembre de 1984 sobre acciones positivas.

La doctrina de esta sentencia se matiza ligeramente con posterioridad, esta vez a la luz del artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea, en la sentencia *Marschall*<sup>66</sup>. El señor Marschall trabajaba para el *Land* de Nordrhein-Westfalia como profesor titular y presentó su candidatura para una plaza de grado inmediatamente superior. Sin embargo, el correspondiente organismo público (*Bezirksregierung Arnsberg*) le informa de la intención de nombrar a una candidata —de igual capacitación que Marschall— a dicha plaza, de acuerdo a la normativa aplicable conforme a la cual “en aquellos sectores de actividad de la Administración que, en el nivel del correspondiente puesto de promoción de una carrera, tengan un menor número de mujeres que de hombres, se concederá preferencia en la promoción a las mujeres, en caso de igual capacitación (aptitud, competencia y prestaciones profesionales) de candidatos de uno y otro sexo, salvo que concurran en la persona de un candidato de sexo masculino motivos particulares que inclinen la balanza a su favor (‘sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen’)” (apartado 13). El Tribunal distingue este supuesto del que se le planteaba en la sentencia *Kalanke*. En efecto, estamos en esta ocasión ante una disposición que contiene una *Öffnungsklausel* o “cláusula de apertura”. Pero es igualmente cierto para el Tribunal que “incluso en caso de igual capacitación, existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos masculinos, en perjuicio de las candidatas femeninas, debido, particularmente, a determinados prejuicios e ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de la mujer en la vida activa” (apartado 29), lo cual hace indudablemente conveniente la legislación que se examina; es decir: “puede estar incluida en el ámbito de aplicación del apartado 4 del artículo 2 una norma nacional conforme a la cual, en caso de promoción, las mujeres que presenten igual capacitación que los candidatos de sexo masculino tienen derecho, sin perjuicio de la cláusula de apertura, a un trato preferente en los sectores en los que están infrarrepresentadas, puesto que tal norma puede contribuir a servir de contrapeso a los efectos perjudiciales para las mujeres derivados de las actitudes y comportamientos

---

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 1997, *Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen*, asunto C-409/95, Recopilación de Jurisprudencia 1997 página I-06363, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0409:ES:HTML>>. Cabe incluso esperar de la reforma de Ámsterdam mayores consecuencias en relación con la promoción de la igualdad. En este sentido, E. DEFEIS, «The Treaty of Amsterdam: the Next Step Towards Gender Equality?», *Boston College International and Comparative Law Review*, vol. 23 (1999), pp. 12-13.

descritos anteriormente y a reducir, de esa forma, las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social” (apartado 30). En suma: la promoción de la igualdad a través de acciones positivas en las legislaciones nacionales es altamente necesaria, pero en su concreción debe conjugarse con los principios de mérito y capacidad, de forma que el órgano decisorio no se vea obligado a inclinarse automáticamente hacia la candidata en situaciones de igualdad de cómputo en la calificación. El Tribunal acoge así la distinción, formulada por el Abogado General, entre medidas establecidas para remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar los mismos resultados a partir de las mismas condiciones, y medidas que rebasan los límites de la Directiva, es decir, aquellas que confieren un resultado de antemano<sup>67</sup>.

En un salto de tres años, encontraremos la sentencia *Badeck*<sup>68</sup>, que parece otorgar perfiles definitivos a la doctrina sentada en *Marschall*. En esta ocasión, 46 diputados del Parlamento (*Landtag*) de Hesse se dirigieron al órgano jurisdiccional remitente con objeto de que se comprobase la legalidad de la legislación debatida. Entienden los recurrentes que es contraria al principio constitucional de “selección de los más capacitados”, pues implica la preferencia de los candidatos no en función de sus méritos, sino de su sexo. También consideran que la norma es contraria al principio de igualdad de trato que no sólo prohíbe otorgar privilegios a un grupo específico, sino que también atribuye un derecho fundamental a cada individuo, que garantiza a los ciudadanos igualdad de oportunidades desde un principio y no la puesta en práctica de situaciones definitivas ventajosas para una categoría específica de personas. Además, sostiene que dicha Ley sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la Administración Pública, también es contraria a la Directiva, tal como es interpretada por el Tribunal de Justicia en la sentencia *Kalanke*. Y aquí es donde nos sitúa la cuestión prejudicial presente. En primer lugar, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que la Directiva 76/207/CEE “no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho” (apartado 16) y, siguiendo la sentencia *Marschall*, que “el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades”, y que “a diferencia de lo que

---

<sup>67</sup> P. CABRAL, «A Step Closer to Substantive Equality», *European Law Review*, 23(5), 1998, p. 481.

<sup>68</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000. - *Georg Badeck y otros, con intervención de: Hessische Ministerpräsident y Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, Asunto C-158/97, Recopilación de Jurisprudencia 2000 página I-01875, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0158:ES:HTML>>.



ocurría con la normativa examinada en la sentencia *Kalanke*, antes citada, una normativa nacional que contiene una cláusula de apertura no sobrepasa los límites de la excepción prevista en el artículo 2, apartado 4, de la Directiva, si, en cada caso particular, garantiza, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas” (apartado 22). Tras estas apreciaciones, el Tribunal sienta unos criterios básicos sobre la cuestión de las acciones positivas: “una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario: - cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y || - cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos” (apartado 23). Por tanto, se matiza de alguna forma el contenido de la cláusula de apertura contemplada en la sentencia *Marschall*. Poco tiempo después, ese concepto de “cláusula abierta” parece limitarse en el caso *Abrahamsson* al no admitir aquellas situaciones en las que se da preferencia al candidato de sexo infrarrepresentado, en inferioridad de méritos, “siempre que estén suficientemente capacitados, con el único requisito de que la diferencia entre los méritos de los candidatos de cada uno de los sexos no sea tan considerable como para vulnerar la exigencia de objetividad en la provisión de los puestos”<sup>69</sup>.

Bien puede completar este recorrido el caso *Lommers*<sup>70</sup>, que se aparta un tanto de la *fattispecie* o supuesto de los casos anteriores. Aquí la cuestión prejudicial hace relación a la acción positiva del gobierno que reserva plazas subvencionadas de guardería a la trabajadora, pero no al trabajador, lo cual significa claramente una distinción en razón de sexo, en aparente

---

<sup>69</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 6 de julio de 2000. - *Katarina Abrahamsson y Leif Anderson contra Elisabet Fogelqvist*. Asunto C-407/98, Recopilación de Jurisprudencia 2000 página I-05539, [en línea] [ref. 28.07.2006], disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0407:ES:HTML>> Apartado 52. La doctrina también suele aludir al entendimiento de igualdad “formal” acogido por el Tribunal en la Sentencia del Tribunal de Justicia de 29 de noviembre de 2001. - *Joseph Griesmar contra Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation*, Asunto C-366/99, Recopilación de Jurisprudencia 2001 página I-09383, disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999J0366:ES:HTML>>.

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2002. - *H. Lommers contra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, Asunto C-476/99, Recopilación de Jurisprudencia 2002 página I-02891, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999J0476:ES:HTML>>.

situación idéntica de partida (personas trabajadoras por cuenta ajena y con hijos de corta edad a su cargo). ¿Resulta este hecho contrario al artículo 2 apartado 4, de la Directiva que hemos venido examinando en las sentencias anteriores? El Tribunal de Justicia concluye que según una jurisprudencia que considera ya reiterada “dicha disposición tiene como finalidad precisa y limitada autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social. La referida disposición autoriza medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres” (apartado 32). Tras señalar la finalidad de la Directiva a cuya luz se pretende dilucidar la no discriminación y la igualdad en la regulación nacional, el Tribunal precisa que “una medida como la controvertida en el litigio principal, que se inserta en el marco de un concepto restringido de igualdad de oportunidades, en la medida en que lo que se reserva a las mujeres no son puestos de trabajo, sino el disfrute de ciertas condiciones de trabajo destinadas a facilitar la continuación y el progreso en su carrera profesional, pertenece, en principio, a la categoría de aquellas que tienden a eliminar las causas de que las mujeres tengan menos oportunidades de acceder a un empleo y de desarrollar una carrera profesional y que tienen la finalidad de mejorar la capacidad de la mujer para competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres” (apartado 38). A la hora de revisar la legitimidad de las acciones positivas, entiende el Tribunal que debe respetarse “el principio de proporcionalidad que exige que las excepciones no sobrepasen los límites de lo adecuado y necesario para conseguir el objetivo propuesto y exige conciliar, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido de este modo” (apartado 39); no deja de tener en cuenta al mismo tiempo que “una medida como la controvertida en el litigio principal, que pretende abolir una desigualdad de hecho podría, sin embargo, contribuir del mismo modo a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer” (apartado 41), si bien sostiene al mismo tiempo que “el argumento basado en el hecho de que las mujeres tienden más fácilmente a interrumpir su carrera profesional para asumir la guarda de sus hijos de corta edad, no tiene la misma fuerza respecto de dichos funcionarios [varones]” (apartado 47). Lo que en cualquier caso el Tribunal establece es que las medidas que se adopten, en relación directa con el empleo, o en relación con las condiciones que facilitan colateralmente la igualdad de oportunidades, no priven por completo a los trabajadores varones de los bienes y servicios que la acción positiva pretende facilitar a las trabajadoras (apartado 44). Y,

en sentido contrario, en aquellos casos en los que los mecanismos de garantía —cláusula abierta e igual capacitación— no estén presentes, el Tribunal no aprobaría el trato preferente (es decir, no se admite un sistema rígido de cuotas)<sup>71</sup>.

Tal vez sea oportuno terminar estos dos apartados sobre legislación y jurisprudencia, indicando que, desde el año 1999, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades emite un boletín trimestral en inglés y francés, “Cuestiones Legales sobre la Igualdad”. Dicho Boletín intenta divulgar información sobre los avances jurídicos a nivel nacional y comunitario en el campo de la igualdad de género. El Boletín es elaborado por un grupo independiente de expertos en la legislación de igualdad de género<sup>72</sup>.

#### 4. Transversalidad

En el derecho originario, como hemos tenido ocasión de comprobar, encontramos varios puntos que fundamentan la labor de transversalidad en la Unión Europea.

La Comisión europea comenzó su trabajo sobre transversalidad a comienzos de los años noventa, desarrollando una política más intensa a raíz de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing en 1995. Desde entonces, la transversalidad de género ha ido aumentando en importancia y se encuentra en el núcleo de las acciones ya desarrolladas con motivo del Programa de acción comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) y también con motivo de la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de marzo de 2006, estableciendo una Hoja de Ruta o Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.

En el nivel organizativo-estructural, el compromiso con la igualdad de género se expresa en el establecimiento de un Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades en 1995. El Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al

---

<sup>71</sup> D. CARUSO, «Limits of the Classic Method: Positive Action in the European Union», *Harvard International Law Journal*, vol. 44 (2003), p. 341. A juicio de esta autora, hay razones jurídicas que abonan la tesis de que el Tribunal de Justicia debería abstenerse sistemáticamente de revisar la normativa de los Estados miembros que tenga por objeto la discriminación positiva o la “acción afirmativa” (pp. 375-385).

<sup>72</sup> Pueden consultarse los boletines en European Commission, Employment, Social Affairs & Equal Opportunities, *Gender Equality, Legislation Bulletin on Legal Issues in Equality*, [en línea] [ref. 28.07.2006], disponible en web <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)>.

Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2006<sup>73</sup> ofrece datos específicos de los avances que se pretenden realizar a medio plazo en esta materia, acompañada de datos estadísticos que permiten conocer con exactitud la situación europea en torno al empleo de mujeres y hombres en Europa<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> COM(2006)71 final [en línea] [ref. 28.07.2006] disponible en web <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0071es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0071es01.pdf)>.

<sup>74</sup> Solo a título de propuesta doctrinal, téngase también en cuenta la posibilidad de instaurar en la Unión Europea el mecanismo de *gender auditing* como un elemento más en el proceso legislativo o reglamentario. Con este término se designan aquellos estudios que tienen por objeto averiguar si las mujeres se beneficiarán o saldrán perjudicadas en la misma medida que los hombres en una determinada política, decisión o medida legislativa. Con ello, no se pretende tanto que dicha política, decisión o medida no salgan adelante, cuanto que establezcan en su caso medidas compensatorias. Este tipo de control en el proceso de decisión política se aplica ya, como es sabido, al impacto ambiental (Directiva 85/337/CEE del Consejo, de 27 de junio de 1985, relativa a la evaluación de las repercusiones de determinados proyectos públicos y privados sobre el medio ambiente, Diario Oficial n° L 175 de 05/07/1985 pp. 40-48, [en línea][ref. 02.08.2006] disponible en web <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31985L0337:ES:HTML>>). Igualmente, como propuesta *de lege ferenda*, se estima conveniente la inclusión de cláusulas de discriminación positiva y sistema de cuotas en la contratación pública que la Unión Europea efectúe. C. TOBLER, «Encore: "Women's Clauses" in Public Procurement under Community Law», *European Law Review*, vol. 25 (2000), pp. 618-631.